

# បទបញ្ជា

## ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

លោកជំទាវ ឈី វិជ្ជា រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ឯកឧត្តម ស៊ុន វិណិ នាយករងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

# មតិកា

- ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ
- យន្តការស្ថាប័ន
- ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត
- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្របខណ្ឌសាលារៀនរដ្ឋបាល



សម្តេចចិត្តបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត ប្រកាសធ្វើកំណែ  
ទម្រង់ប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការសាធារណៈ  
ក្រោមការត្រួតពិនិត្យថា « អ្នកចេះគឺជាប់ »

# ឯកឧត្តម ហ៊ុន ម៉ានី

ថ្លែងថា ការប្រឡូកក្របខណ្ឌមន្ត្រី មិនចាំបាច់  
ត្រូវស្គាល់អ្នកដំ មិនចាំបាច់ត្រូវមានខ្សែ  
តែត្រូវមានសមត្ថភាព



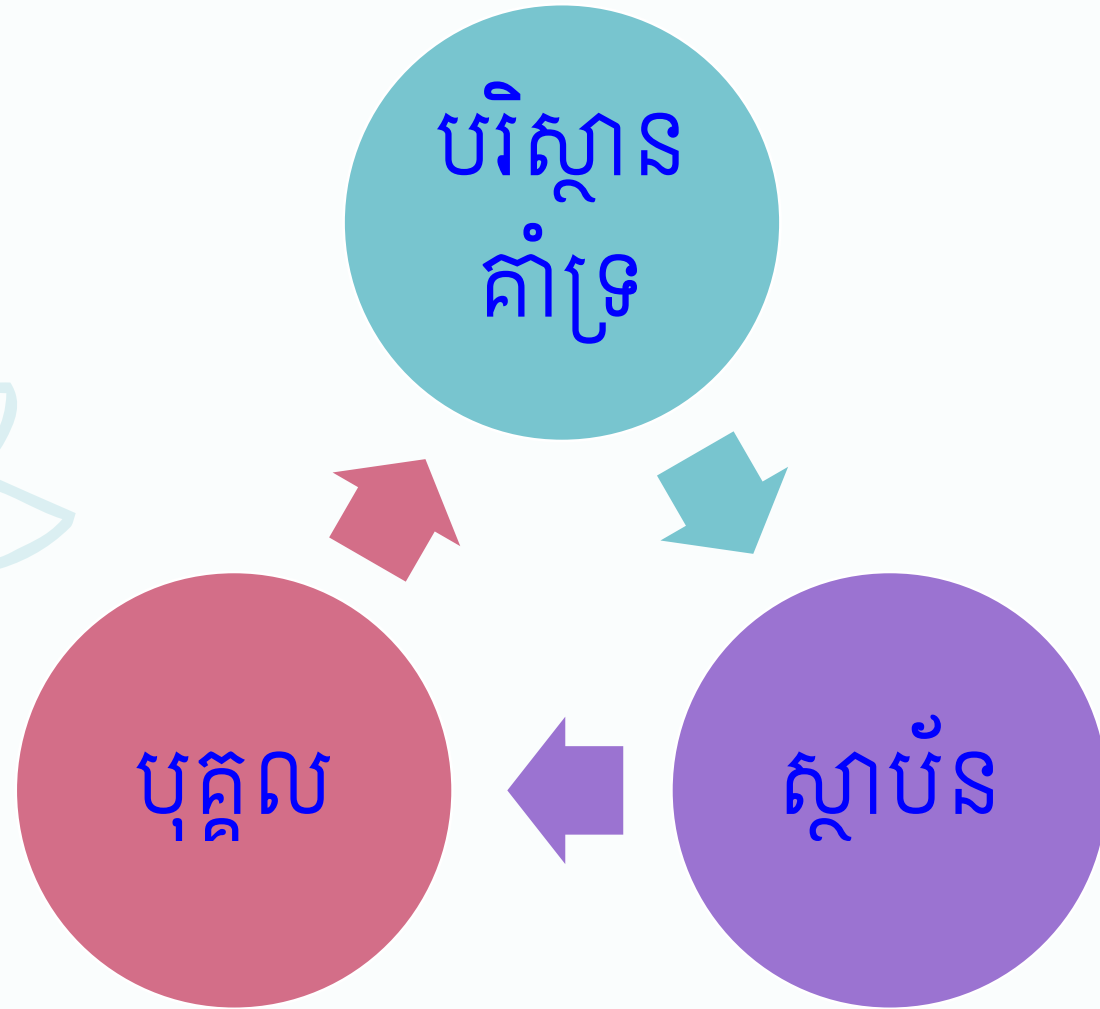


**សមត្ថភាពគឺជាកត្តាមិនអាចខ្វះបាន**

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សគឺជាអាទិភាព

ហេតុអ្វីត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ?

# ៣ កម្រិតនៃសមត្ថភាព



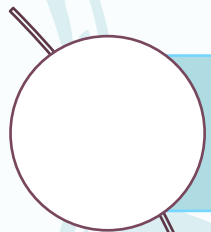




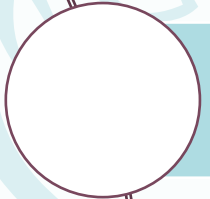
# យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចុះកាណា ដំណាក់កាលទី១

**មនុស្ស ធំ ចែក ភ្លើង បច្ចេកវិទ្យា**

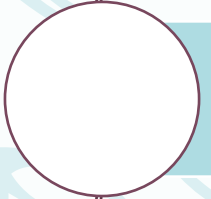
# ស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាក់ការណា



មុំទី១ ការពង្រឹងនិងការកែទម្រង់ស្ថាប័ន



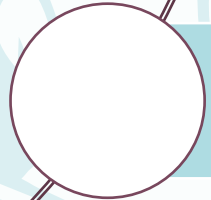
មុំទី២ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារ



មុំទី៣ ការលើកកម្ពស់ និងការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំ នៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ



មុំទី៤ ការលើកកម្ពស់ និងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃច្បាប់ និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌



មុំទី៥ ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចវិស័យឯកជន និងធុរកិច្ច

# ស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាក់ការណា

## មុំទី១

ការពង្រឹង និងការកែទម្រង់ស្ថាប័ន

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ គឺកសាងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ខ្លាំង វៃឆ្លាត និងស្អាតស្អំ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ជូនប្រជាជន

## មុំទី២

ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារ

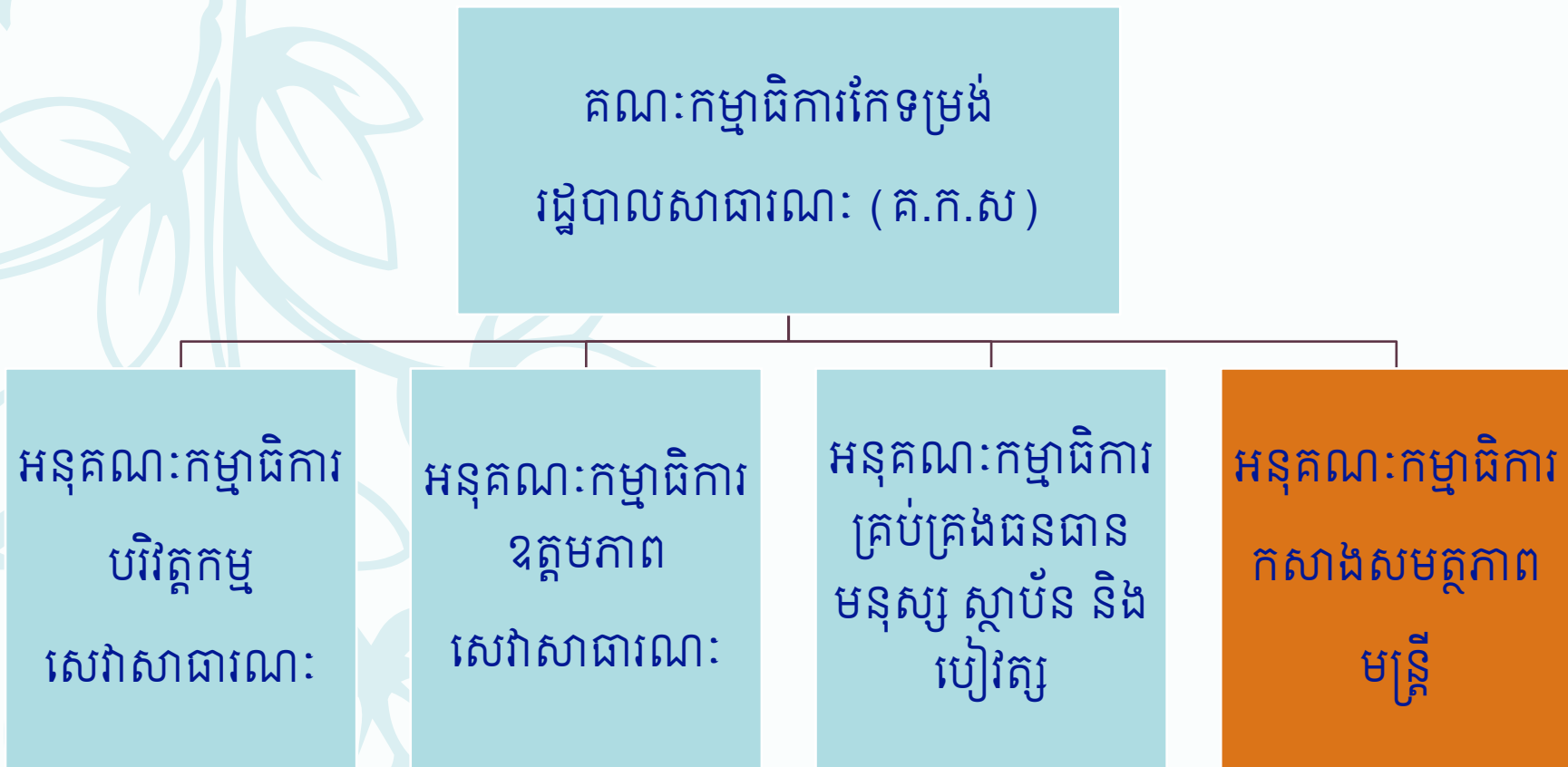
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ គឺការកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមត្ថភាព ជំនាញ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ និងក្រមសីលធម៌ ស្របតាមតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ

## មុំទី៣

ការលើកកម្ពស់ និងការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំ នៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ គឺការលើកកម្ពស់ និងការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំ ភាពសុចរិត និងជំនឿទុកចិត្តចំពោះរដ្ឋបាល ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព បរិយាបន្ន និងចីរភាព

# យន្តការស្ថាប័ន



### បច្ចុប្បន្ន

- ការបណ្តុះបណ្តាល មិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ
- មិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ
- ខ្វះយន្តការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពបណ្តុះបណ្តាល
- ការប្រើបច្ចេកវិទ្យានៅមានកម្រិត
- និន្នាការបង្កើតគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ  
( ខ្វះការត្រួតពិនិត្យគុណភាពស្តង់ដារ កម្មវិធី គុណវុឌ្ឍត្រូវ ជាដើម )

### អនាគត

- វេសមនុស្សឲ្យត្រូវ ដាក់កន្លែងដែលត្រូវ
- បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីថ្មី មន្ត្រីមានស្រាប់ មន្ត្រីបន្តវេន មន្ត្រីមានតួនាទីដឹកនាំ
- ការប្រើបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល
- ផែនទីបង្ហាញផ្លូវក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ( ឧ. កំណត់ការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ច កំណត់គុណវុឌ្ឍត្រូវឧទ្ទេស )



**ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស  
ក្នុងក្របខណ្ឌសាលាវិទ្យាបាល**



# វគ្គវិក្រឹតការសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល







**វគ្គសិស្សបណ្ឌិត្យក្រមការ និងសិស្សបណ្ឌិត្យ  
ជាន់ខ្ពស់ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល**





# វគ្គតម្រង់ទិស សិស្សបណ្ឌិតក្របខណ្ឌថ្មី





# វគ្គអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សហការជាមួយ ដៃគូអភិវឌ្ឍ





# សមត្ថភាពត្រូវសម្រិតសម្រាំងតាំងពីពេលជ្រើសរើស





ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ  
MINISTRY OF CIVIL SERVICE

អនុក្រឹត្យ  
ស្តីពី

ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនីយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិ  
សម្រាប់ការប្រឡងប្រចាំខែស្រីសេនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

